

恶性增资决策的 个体异质性研究及其管理启示

蔡 闽, 傅元略

(厦门大学 管理学院, 福建 厦门 361005)

摘 要: 随着近几年风险决策领域对个体异质性研究的兴起, 越来越多的学者开始探究个体异质性对恶性增资行为的影响。借鉴决策科学中重要的个体异质性变量, 将最近的恶性增资研究梳理归类在人格要素、认知风格和情绪三类体系中, 详尽阐述了近期研究中个体异质性变量与恶性增资决策之间的关系。这一方向的研究成果不但为过去传统理论提供了重要的补充和支持, 更重要的是为管理实践提供了具有可操作性的管理方法和对策, 因而展现了强大的研究前景。

关键词: 个体异质性; 恶性增资; 人格要素; 认知风格; 情绪

中图分类号: F830.91 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-176X(2011)07-0059-07

一、引 言

会计研究者将扩大承诺放在资本预算的背景中进行研究, 对一个已经收到负面反馈信息的项目继续追加投资的行为称为恶性增资。学者们认为为进一步理解心理动机对恶性增资的作用机制需要将个体异质性的影响包含进来^[1-2]。尽管早期 Teger 认为扩大承诺与个体的风险偏好、控制倾向以及马基雅维里主义无关^[3]; Staw 和 Ross 认为独断专行, 对模糊的态度, 或者自尊对扩大承诺没有影响^[4]; Whyte 等也称控制倾向、狂躁和沮丧与扩大承诺没有关系^[5]。然而越来越多的研究显示, 恶性增资与自尊^[6]、自我效能^[5]、人格类型^[7]、神经质^[2]、理性思维^[8]、责任心^[1]、冒险偏好^[9-10] 以及情绪^[2] 等相关。不一致的经验证据使得将个体异质性与任务情景结合探究决策问题显得尤为必要。

近 10 年决策科学研究的个体异质性变量主

要集中于人格、认知能力、认知风格和年龄等。类似的, 有关恶性增资的近期研究也考察了这些范畴中相关变量的影响和作用。本文将该领域的研究成果梳理并归类为三个方面: 人格要素、认知风格和情绪, 详尽阐述它们对恶性增资的影响, 以及由此得出的可供管理实践参考的建议。

二、人格要素与恶性增资

人格是最主要的个体异质性变量之一, 风险决策领域近 10 年来已引入并流行很多人格概念, 如控制倾向、风险寻求—风险回避、对模糊的态度和大五人格等。学者们开始系统地在恶性增资研究中引入人格变量, 他们研究的逻辑是: 传统决策领域对恶性增资的研究大多基于自辩理论或前景理论, 其中隐含假设的决策表现是变化的。如果恶性增资行为受决策特征的影响, 跨任务和领域的风险表现将很可能不一致; 反之, 如果该决策行为受人格变量或人格与情境交互作用的影

收稿日期: 2010-03-29

基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地重大课题“创意经济与管理及管理会计创新问题研究”(07JJD630008)

作者简介: 蔡 闽(1983-), 女, 福建仙游人, 博士研究生, 主要从事管理会计及其实验法研究。E-mail: caiminxm@163.com

傅元略(1953-), 男, 福建莆田人, 教授, 博士生导师, 主要从事管理会计、公司理财和战略业绩管理等方面的研究。E-mail: ylfu@xmu.edu.cn

响,跨不同决策任务和领域的决策行为可能表现出部分一致性。

1. 自尊与自我效能

Knight 和 Nadel 认为,自尊水平对扩大承诺具有正向的影响力,高自尊的个体表现出更高的行为持续性^[6],而 Staw 和 Ross 认为,那些成功的经理人很难认可一个行动方案的不合理,与自尊水平无关^[4]。但是他们都没有分辨自我效能与自尊,也未明确阐述两者与扩大承诺的关系。事实上,自尊与自我效能之间存在重大差别。根据自我效能理论^[11],自我效能是指一个人对自身成功完成某个任务的信念,这种信念决定了他们是否投入更多的努力,是否坚持、松动或者放弃。自我效能是个体对自身能力和特定任务的判断,因而与恶性增资行为有密切关系。而自尊是指一个人悦纳自己的程度,即对自我价值和自我满意的判断,是一种脱离任务情景和结果期望的自我评价^[12],因而与恶性增资的关系既不清晰也不稳定,这也许是导致过去实验结论不一致的原因。

Whyte 等^[5]通过三个场景实验(股票市场、新产品开发、银行贷款)检验了自我效能和自尊对扩大承诺的影响。他们对自我效能和自尊做了严格的区分。研究结果证实了自我效能理论,即相对低自我效能的人,具有较高自我效能的人更倾向对一个失败项目恶性增资,并认为坚持项目最终会导致成功。不同于 Knight 和 Nadel 的研究结论,他们认为自尊并不是恶性增资的一个有效指示器,与 Staw 和 Ross 的结论类似。

自我效能层面的个体异质性对恶性增资影响的研究具有重要的实践意义。过去文献认为高自我效能对个人、组织和社会是有益的^[13],然而这个领域的研究表明,在特定情形下,高自我效能会引发功能失调,增加扩大承诺的动机,而低自我效能反而具有一定的缓解功用。正如 Staw 和 Ross 认为的,那些一贯技能突出、身居要职的个人更容易有扩大承诺的倾向。坚持是一种优点,但是决定坚持与否需要根据未来收益情况做调整,而非夸大个人能力从而导致恶性增资。

2. A 型行为人格

根据 Friedman 和 Rosenman, A 型行为模式是一种期望在短期内通过极度努力争取成功的人,表现出时间紧迫感、对成就数量的追求和地位不安全感等多种行为特征^[14]。

A 型人格个体被证明与恶性增资有显著的正相关关系。首先, A 型行为模式个体对绩效评估更为敏感。当任务或者负面信息(如错过最后期限、超出预算和功能紊乱)不能清楚地表达他们个人能力时,他们将会在原项目上持续更长的时间^[15]。他们试图将负面信息内部归因,继而产生促使自己继续坚持、承诺并修正过去决策的自我意识,试图证明过去选择的正确性。其次,根据 Brockner, A 型人格个体的时间紧迫感对扩大承诺行为倾向有显著影响^[9]。Brandstatter 和 Frank^[16]与 Henderson 等^[17]发现时间压力会让个体行为具有明显的持续倾向。当需要追加努力时,那些感到时间压力的人可能不会评估各种替代方案,不会考虑现存的行动是否要改变,或者去搜寻更多信息。行为总是趋向于快速并且回归到原有方案上来。最后,Johnson 发现 A 型人格个体易怒、生气或激进的情绪会引发恶性增资的行为^[18]。

由此可见,与那些松散、与世无争,对任何事皆处之泰然的 B 型人格相比,进取心、侵略性、成就感和时间紧迫感强的 A 型人格更容易进行恶性增资决策。尽管这类群体事业心强,大多能够有所作为,甚至容易成为领导者,但是在风险投资决策上,他们的这种人格特征恰恰是导致资源浪费的主要原因。

3. 冒险偏好

恶性增资往往是坚持一个风险性项目继续增资,而此项目会带来不确定的收益或损失,而从此项目中退出可视为一个规避风险的举动。因此可以说,相比退出项目,扩大承诺可被视为偏爱冒险的行为^[9]。过去的理论中,学者们从沉没成本、框架效应和过度自信等认知心理学角度出发探讨决策者的风险行为,然而这些文献没有探究个体的冒险偏好差异对恶性增资的作用机制。Sitkin-Pablo^[19]模型为研究这一个个体的异质性提供了重要的研究基石。他们首次提出个体风险选择行为的框架,将两个直接影响个体风险行为的要素——冒险偏好和风险感知联系起来。其中,冒险偏好是一个人相对稳定,但可以随时间和经历变动的特性,带有个人差异的性质。高冒险偏好的人会把同一问题看成具有高风险而表现出风险冒进行为^[20]。风险感知是个人对情况固有风险的评估。一个能感受到高风险的人会采取规避风险措施^[19]。Sitkin-Pablo 模型认为,冒险偏好

是风险感知的决定因素，高冒险偏好的人比低冒险偏好的人能感受到更多正面信息，因而对风险评估较低；风险感知力调和了冒险偏好和最终风险选择行为的关系（如图1所示）。

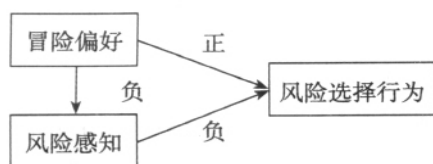


图1 Sitkin-Pablo 风险框架模型

Wong^[10]为了探究个体冒险偏好差异和恶性增资关系，对 Sitkin-Pablo 模型进行了改进，他追加了个人的结果预期因素。这一变量是个体对特定行为和特定结果的主观状态判断，与自身能力是否能影响该结果无关。引入结果预期在风险决策中是非常重要的，它深刻影响着个体是否参与到某一行为中。高结果预期的个体会更加偏好风险行为。Wong 的实验结果证实了对项目风险感知越高，预期结果越低，进而扩大承诺倾向越小。与 Sitkin 和 Pablo^[19]类似，高冒险偏好的个体更容易产生恶性增资行为（如图2所示）。

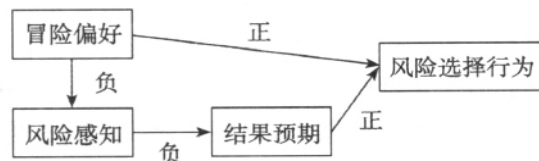


图2 修正的 Sitkin-Pablo 风险框架模型

冒险偏好层面的恶性增资研究为公司和企业 在甄选项目经理时提供了很好的管理意见。既然 个人的冒险偏好对项目的扩大承诺决策有正向的 显著影响，公司可以有意识地基于个人的冒险风 格来选择合适的经理人以适应不同的企业战略。 如果企业采用保守型战略，可以选择低冒险偏好 的经理人。如果企业采用探索型战略，可以选择 高冒险偏好的经理人。最后，考察评估个人的冒 险偏好、风险感知以及个人的结果预期，有助于 监督和控制管理者的恶性增资行为。

4. 职责—成就动因

责任心是人格特征的重要变量之一。Moon 提出衡量责任心的众多指标中，职责感和成就感 从相反的两个方向影响着扩大承诺行为^[1]。成 就感是一种自我中心导向，高成就驱动者对于成 功的关注优先于对他人或组织的考虑，因此愿意 将组织的资金投入可能会失败的计划中；责任

感是非自我中心导向，描述的是个体在正确行事 （不仅为自己，也为了他人）倾向性上的差异。 退出失败项目可被视为决策者以牺牲个人利益为 代价来保全组织的利益。Moon 通过 360 个被试 者的反应发现，职责感有助于消除承诺升级现 象，而成就感则容易导致扩大承诺。理解和把握 这种自我中心和非自我中心导向的人格特征有助 于解释和预测恶性增资问题。

事实上，围绕成就动机、人格特征与行为持 续性（继续投资）的研究，近年来发生了重大的 变化。理论界曾将人格特征与动机需求作为两 个独立的研究方向，认为“双方都有自己的理 论阵营，其融合或者存在都受到对方的挑战 …”^[21]。但是，研究人员最近考虑到两个理论 的相关性而非过去的对立性，无论是理论证明还 是经验证据都支持了需求动机和人格特征融合 成“相互互补的概念”。正如 Steel 和 Konig 提 到，“个体特征似乎是个人需求的表达…”^[22]，这 提供了将动机需求作为人格特征内在驱动力和前 导因素的可信度。据此，Melinda 和 Morris^[23] 探 究了成就感需求、人格特征和持续性意图对恶性 增资的影响。他们通过对 IT 行业项目负责人的 实验和案例研究发现，成就动机越强，执行思维 惯势、控制倾向（向内）、一致性偏好和时间紧 迫感的倾向就越强，成就动机可以成为这些心理 因素的前置变量。具体来看，相比审慎思考型思 维，习惯关注目标实现和计划方案设计的执行性 思维更容易导致恶性增资；那些认为通过控制自 己的行为可以控制外部结果的内控倾向个体也更 容易表现出扩大承诺行为。笔者提出，考虑到与 组织其他成员意见一致，以及更愿意把宝贵的时 间投入到其他项目中，个体的一致性偏好和时间 紧迫感未表现出与恶性增资显著的相关关系。

责任心—成就需求层面的恶性增资研究为管 理实践提供了如下贡献：首先，学者们证明了个 体对成就感的渴求（动机）使目标导向行为具 有显著的持续性。因此，公司在面临项目风险投 资决策时，应小心那些特别渴望和追求成就感的 项目经理人。其次，这一证实的动机理论影响了 传统管理工具的革新。例如，在实践中常常使用 项目“评估时间表”（PRM）定期评估项目进展 以及与原计划、预算的相符程度，以避免恶性增 资。但即使项目本身在预算层面上是合理的，忽 略项目主体的需求动机，一味追求执行计划的思

维惯势,也无法避免在失败的项目上持续增资的行为。因此,传统的PRM管理工具需要包含考察负责人决策的技术指标,且应当确保实时提供给管理人有关项目的负面信息,以克服个体总是试图根据自身主观判断(内控倾向)行事的倾向。

三、认知风格与恶性增资

决策领域中认知风格主要关注信息加工过程中的个体异质性。以往研究已普遍发现,认知风格与认知能力紧密联系,将直接或者间接地影响个体在认知任务中的表现^[24]。该类研究通常使用的认知风格有:认知经验自我理论、认知需求以及经验开放性等。在最近的恶性增资研究中,个体的认知经验自我理论以及认知需求被证明可以预测和解释恶性增资行为。

认知经验自我理论阐述了两种独立并行于决策过程中的信息处理方式——理性一分析和经验一直觉思维,来界定人们在决策过程中的思考风格。理性一分析方式衡量了个体运用逻辑分析在决策过程中使用抽象、一般规则的程度,是“个人知识转换和推理的系统,是有意识的、相对缓慢的、分析性的相对无情感干扰的过程”^[25]。经验一直觉方式衡量个人依靠直觉做决策的程度,描述该系统的状态如迅速、潜意识、亲密,都与情感密切相关。

关于理性思维风格(RTS)与恶性增资行为的研究结论不一。一方面,扩大承诺长久以来被视为“适应不良”和“不理性”的做法。由此认为依靠理性思维方式的个体,相比较少依赖RTS,表现出弱的扩大趋势,即RTS与扩大承诺负相关^[26-27]。另一方面,较多依赖理性思维的人容易对自己初始决策抱有更多的信念,根据自利理论如保持声誉、自利意识等,他们很少改变初始决策,更容易扩大承诺,即RTS与扩大承诺正相关^[28-29],但这些研究都未直接度量理性思维程度。

Wong等^[8]借鉴了Pacini和Epstein的研究成果,用理性能力和理性投入(分别对应个人逻辑思考的能力和动机)来衡量个体理性认知程度。他们首次采用理性得分^[25]在直接度量理性程度之后研究其与承诺升级的关系。研究结果发现,不同于以往的“理性思考会增加决策质量”的观点,理性思维增加了先前决策的信念而容易出现扩大承诺行为,即证实了RTS与恶性增资

显著的正相关关系。另外,个体的理性能力而非投入理性的程度与扩大承诺正相关。

认知需求属于认知风格中另一个重要研究分支。个体异质性研究表明相对于低认知需求的人,那些具有较高认知需求的个体(也即较高的理性得分者)在面对损失时往往表现出规避风险倾向^[30]。如果前景理论在解释承诺升级问题上是有用的,那么理性得分较高的个体应该较少有扩大承诺行为。这与认知失调理论以及他们的研究结论完全相反。因此,Wong等研究的另一个重要贡献是支持认知失调理论。由此可见,决策中的个体异质性研究可以检验、补充和深化传统决策理论,其重要性和必要性可见一斑。

总体来说,基于认知风格层面的恶性增资研究基本体现了风险决策科学中对认知风格这一变量的研究趋势。一方面,人们一致发现了认知风格与决策中信息加工变量(如决策结果、决策表现)存在相关性。例如,尽管早期的学者对框架效应影响恶性增资的行为进行了研究,但是人们发现高理性高直觉和低理性低直觉的被试者最倾向于表现出框架效应,高认知需求、深度加工条件下不会出现框架效应^[31]。由此可见,忽略认知风格对框架效应以及具体决策任务的调节作用,将无法对恶性增资问题有更全面的理解。另一方面,人们发现认知风格与详细决策过程间存在联系,且对不同决策行为指标具有预测作用。正如在比较判断任务中,认知需求对判断的准确率有预测作用^[32],同样的,个体理性一分析的认知风格和高认知需求即被证明可以有效地判断和预测恶性增资行为。

四、情绪与恶性增资

学者们认为大部分的研究过于集中于认知因素对恶性增资的影响,而忽视了情绪因素。已有文献已经证明了情绪因素在个体决策制定过程中的作用^[33],人们认为应当将情绪因素纳入到扩大承诺问题的研究中来。

1. 负面情绪

Wong等^[2]首次考虑负面情绪对承诺升级的影响。他们研究了在三种理论观点——因应观点、抑郁现实观点以及认知失调理论观点下,负面情绪与扩大承诺的关系。考虑到以往组织活动中情绪因素的研究,他们将负面情绪归为两类:一类为大五人格中的神经质;一类为瞬间负面情绪。作为大五人格神经质的负面情绪,表现为个

人对负面事件的敏感、压力、焦虑和自我意识等^[34]，是一种固定、持久、稳定的性格。已有文献证明了个体神经质对组织活动的影响，包括工作满意度、领导力和工作压力等^[35]。而瞬间负面情绪是一种短期的、暂时的心情状态。这种状态的情绪同样可以引致一定的行为后果^[36]。

Wong 的研究结果表明，在对项目负责的情况下，负面情绪与扩大承诺具有显著负相关关系，即弱神经质、弱瞬间负面情绪的人有扩大承诺的倾向。如果不需对项目负责，则这种关联消逝。这一关系与因应观点相符，即人们总是试图逃离与扩大承诺决策有关的不愉快情绪，那些具有高负面情绪的个体（常态的神经质性格以及短暂的情绪状态）倾向撤出原有项目。而抑郁现实观点（认为具有抑郁负面情绪较多的个体决策更理性）以及认知失调理论都没有在他们设计的四个实验中证实。不过笔者指出，考虑到负面情绪的不同来源（来源于项目负面反馈的负面情绪，或者放弃项目的负面情绪），上述结论并不能完全否认传统的认知失调理论。

总体看来，情绪层面的恶性增资研究不但证明了负面情绪具有调和人格特征、初始责任效应对扩大承诺影响的作用，还进一步阐明了个体异质性在何种状况下对恶性增资具有更大的影响，具有重要的理论和现实价值。如果改变一个人的性格是不现实的策略，经理人或许应该考虑负面情绪的个体异质性。对那些低神经质的人（往往表现为镇定的、泰然自若的处理问题的人）要特别留心，因为他们可能就是极易将资金浪费在失败项目上的人。

2. 预期悔意与扩大承诺

大部分承诺升级的研究集中于决策前的因素讨论，如初始责任效应、沉没成本等，学者们意识到仅仅研究前置因素是不够的，个体会将未来回报估计和预期收益纳入到决策中来^[37]。后悔情绪作为一种最常见的负面情绪，Wong 和 Kwong^[38]探讨了预期的后悔对承诺升级的影响。借鉴后悔理论^[39]，他们实施了四个实验，分别证明了当预期未来退出项目的悔意较高时，恶性增资倾向较严重；扩大承诺现象随着预期退出悔意的增加而增加；个体无论是否承担初始责任，预期后悔情绪都会影响他们扩大决策，从而证明了个体在进行风险决策时受到预期未来情绪和过去事件（如初始责任）的共同影响。

Ku^[40]考察了个体是否能在前一次扩大决策后习得经验，从而避免下一个扩大承诺事件，他研究后悔情绪在这一学习过程中的作用。在第一个试验中，被试被安排在已经经历过一次承诺升级决策后，再次面临一个扩大任务。结果显示学习效应确实存在，扩大承诺后越后悔，下一次的扩大倾向越小。第二个实验中，实验者被要求想象做出扩大承诺决策后的后悔程度。结果再次证明了悔意对缓解后继决策失误的显著作用。

基于后悔情绪的个体异质性研究对缓解恶性增资行为有非常重要的实践意义。学者们的研究提供了一种非常有效的克服承诺升级的方法，即不必要实际经历一次失败的决策，可以鼓励个体在做出重要决策前想象风险决策之后的后悔情绪，以期阻止继续追加不必要投资的行为。这种情形特别适用于现实中，个体即使见证了同事的扩大决策也无法缓解自身行为倾向的状况^[41]。

五、结论与展望

借鉴决策科学领域对个体异质性变量的研究分类，我们梳理归纳了近年来基于个体异质性的恶性增资研究成果。研究得出的这些影响因素一方面很好地抓住了个体差异特征，另一方面为测量一般决策能力提供了外部效度证据。这一领域的研究不但为过去传统的理论提供了重要的补充和证明，也为管理实践提供了更具可操作性的方法和对策，如注意监督那些高自我效能、A 型人格、高成就动机、低责任心、低神经质和过分偏爱理性思维的项目负责人的风险投资行为；针对不同项目类型选择不同冒险偏好的管理者；在传统投资预算管理工具中加入个体层面的技术指标；擅用预期后悔情绪来提示和引导决策人的决策行为。正是因为这些衍生出的管理策略和方法，恶性增资的个体异质性研究展现了强大的生命力和研究前景。

需要注意的是，首先，这一领域的研究在国内仍处于起步阶段，研究成果比较匮乏。借鉴心理学理论，运用实验的方法探讨财务和管理问题在国外已较为成熟，特别是管理会计的研究已经将大量的认知、动机以及社会心理学理论运用到解释和预测会计实践中来。在恶性增资研究中，国内学者对认知心理学进行了深入的探讨^[42-43]，但是对动机需求理论的考察还不足。如前所述，恶性增资可以被看成是一种持续性倾向，它属于动机心理学中的一部分^[44]，同时人格特征也逐

步与需求动机理论融合,因此这一研究趋势值得引起更多研究者的关注。其次,个体异质性仍处于分散、缺乏理论架构的层面,尤其是个体异质性在决策过程的作用及机制尚未形成一个恰当的解释^[45]。更多的个体差异变量对恶性增资的影响有待于未来研究者的继续检验,如大五人格中的开放性、宜人性、认知能力、性别和年龄等。最后,研究者已经提出,决策加工中存在复杂的人—情境间的联系。在人格心理学等领域已经普遍发现,人格、认知风格等个体异质性变量可以与个体情绪、任务情境等共同影响个体的行为表现。因此,基于个体异质性的承诺升级研究需要在未来进一步探究个体异质性的对决策任务情境、个体差异与情绪共同对决策任务的调节作用,需要发展一个动态的、综合的考虑个体、情绪、情境的决策理论模型,以期更好地预测和解释恶性增资问题。

参考文献:

- [1] Moon, H. The Two Faces of Conscientiousness: Duty and Achievement Striving in Escalation of Commitment Dilemmas [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 535–540.
- [2] Wong, K. F. E., Yik, M., Kwong, J. Y. Y. Understanding the Emotional Aspects of Escalation of Commitment: The Role of Negative Affect [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(2): 282–297.
- [3] Teger, A. Too Much Invested to Quit [M]. New York: Pergamon, 1980.
- [4] Staw, B., Ross, J. Knowing When to Pull the Plug [J]. *Harvard Business Review*, 1987, 5(3): 68–74.
- [5] Whyte, G., Saks, A. M., Hook, S. When Success Breeds Failure: The Role of Self-Efficacy in Escalating Commitment to a Losing Course of Action [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1997, 18(5): 415–432.
- [6] Knight, P. A., Nadel, J. I. Humility Revisited: Self-Esteem, Information Search, and Policy Consistency [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1986, 38(2): 196–206.
- [7] Schaubroeck, J., Williams, S. Type A Behavior Pattern and Escalating Commitment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(5): 862–867.
- [8] Wong, K. F. E., Carmen, K. N., Kwong, J. Y. Y. When Thinking Rationally Increases Biases: The Role of Rational Thinking Style in Escalation of

- Commitment [J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57(2): 246–271.
- [9] Brockner, J. The Escalation of Commitment to a Failing Course of Action: Toward Theoretical Progress [J]. *Academy of Management Review*, 1992, 17(1): 39–61.
- [10] Wong, K. F. E. The Role of Risk in Making Decisions under Escalation Situations [J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2005, 54(4): 584–607.
- [11] Bandura, A. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change [J]. *Psychological Review*, 1977, 84(2): 191–215.
- [12] Brockner, J. Self-Esteem at Work: Research, Theory, and Practice [M]. Lexington: Health and Com, 1988.
- [13] Deci, E. L., Ryan, R. M. The Support of Autonomy and the Control of Behavior [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, 53(6): 1024–1037.
- [14] Friedman, M., Rosenman, R. Type A Behavior and Your Heart [M]. New York: Knopf, 1974.
- [15] Strube, M. J., Boland, S. M. Post Performance Attributions and Task Persistence among Type A and B Individuals: A Clarification [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 50(2): 413–420.
- [16] Brandstatter, V., Frank, E. Effects of Deliberative and Implemental Mindsets on Persistence in Goal-directed Behavior [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2002, 28(10): 1366–1378.
- [17] Henderson, M. D., de Liver, Y., Gollwitzer, P. M. The Effects of an Implementation Mind-Set on Attitude Strength [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2008, 94(3): 396–411.
- [18] Johnson, E. H. The Deadly Emotions: The Role of Anger, Hostility and Aggression in Health and Emotional Well-Being [M]. New York: Praeger, 1990.
- [19] Sitkin, S. B., Pablo, A. L. Reconceptualizing the Determinants of Risk-Taking Behavior [J]. *Academy of Management Review*, 1992, 17(1): 9–39.
- [20] Sitkin, S. B., Weingart, L. R. Determinants of Risky Decision-Making Behavior: A Test of the Mediating Role of Role Perceptions and Propensity [J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(6): 1537–1592.
- [21] Winter, D. G., John, O. P., Stewart, A. J., Klohnen, E. C., Dunchan, L. E. Traits and Motives: Toward an Integration of Two Traditions in Personality Research [J]. *Psychological Review*, 1998, 105(2):

- 230-250.
- [22] Steel, P., Konig, C. J. Integrating Theories of Motivation[J]. Academy of Management Review, 2006, 31(4): 889-913.
- [23] Melinda, K., Morris, S. A. Individual Characteristics and the Intention to Continue Project Escalation [J]. Computers in Human Behavior, 2009, 25(6): 1320-1330.
- [24] Riding, R. J. Cognitive Style: A Review [M]. Stamford: Greenwood Publishing Group, 2000. 315-344.
- [25] Pacini, R., Epstein, S. The Relation of Rational and Experiential Information Processing Styles to Personality, Basic Beliefs and Ratio-Bias Phenomenon [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1999, 76(6): 972-987.
- [26] Brockner, J., Rubin, J. Z. Entrapment in Escalating Conflicts: A Social Psychological Analysis [M]. New York: Springer-Verlag, 1985.
- [27] Bazerman, M. H. Judgment in Managerial Decision Making (3rd edn) [M]. New York: John Wiley, 1994.
- [28] Harrison, P., Chow, C., Wu, A., Harrell, A. A Cross-Cultural Investigation of Managers' Project Evaluation Decisions [J]. Behavioral Research in Accounting, 1999, 11(4): 143-160.
- [29] Sharp, D. J., Salter, S. B. Project Escalation and Sunk Costs: A Test of the International Generalizability of Agency and Prospect Theories [J]. Journal of International Business Studies, 1997, 28(1): 101-121.
- [30] Smith, S. M., Levin, I. P. Need for Cognition and Choice Framing Effects [J]. Journal of Behavioral Decision Making, 1996, 9(4): 283-290.
- [31] Shiloh, S., Salton, E., Sharabi, D. Individual Differences in Rational and Intuitive Thinking Styles as Predictors of Heuristic Responses and Framing Effects [J]. Personality and Individual Differences, 2002, 32(3): 415-429.
- [32] Blais, A. R., Thompson, M. M., Baranski, J. V. Individual Differences in Decision Processing and Confidence Judgments in Comparative Judgment Tasks: The Role of Cognitive Styles [J]. Personality and Individual Differences, 2005, 38(7): 1701-1713.
- [33] Isen, A. M. Positive Affect and Decision Making [C]. New York, US: Guilford Press, 2000. 261-277.
- [34] Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional Manual [M]. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.
- [35] Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(3): 530-541.
- [36] Sarason, I. G., Pierce, G. R., Sarason, B. R. Domains of Cognitive Interference: Cognitive Interference, Theories, Methods, and Findings [M]. New York: Routledge, 1996. 139-152.
- [37] Tan, H. T., Yates, J. F. Sunk Costs Effects: The Influences of Instruction and Future Return Estimates [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1995, 63(3): 311-319.
- [38] Wong, K. F. E., Kwong, J. Y. Y. The Role of Anticipated Regret in Escalation of Commitment [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(2): 545-554.
- [39] Bell, D. E. Regret in Decision Making under Uncertainty [J]. Operations Research, 1982, 30(5): 961-981.
- [40] Ku, G. Learning to Escalate: The Effects of Regret in Escalation of Commitment [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2008, 105(2): 221-232.
- [41] Murnighan, J. K. A Very Extreme Case of the Dollar Auction [J]. Journal of Management Education, 2002, 26(1): 56-69.
- [42] 刘志远, 唐洋. 决策责任、项目认知和资本预算项目恶性增资: 基于自辩理论的模型 [J]. 财经理论与实践, 2007, 4(5): 69-73.
- [43] 唐洋, 刘志远. 决策责任、原生性认知、资本预算项目恶性增资——基于模拟试验的证据 [J]. 南开管理评论, 2008, 4(1): 78-84.
- [44] Kanfer, R. Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology [J]. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1990, 4(1).
- [45] 梁竹苑, 许燕, 蒋奖. 决策中个体差异研究现状述评 [J]. 心理科学进展, 2007, 15(4): 689-694.

(责任编辑: 刘 艳)